



“Diversity Management – Sviluppare competenze di genere per valorizzare le differenze”



This project is co-funded by the
RIGHTS, EQUALITY AND
CITIZENSHIP/JUSTICE PROGRAMME
of the European Union

GET UP
GENDER EQUALITY TRAINING TO OVERCOME UNFAIR
DISCRIMINATION PRACTICES IN EDUCATION AND LABOUR MARKET



Sylvia Liuti – FORMA.Azione srl

30 novembre 2018
Hotel NH Napoli Ambassador
www.getupproject.eu

Chi siamo



- Centro di formazione accreditato a livello regionale
- Certificazione ISO 9001:2015
- Servizi di formazione e consulenza per l'accesso a fondi europei
- Competenze specialistiche per:
 - ✓ il riconoscimento e la validazione degli apprendimenti non formali e informali e per la conseguente certificazione di competenze;
 - ✓ politiche e pratiche per le pari opportunità di genere

Obiettivi

- Contrastare gli **stereotipi di genere** nelle scelte scolastiche e professionali
- **Promuovere le pari opportunità di genere** nell'istruzione, nella formazione, nell'orientamento professionale e nei luoghi di lavoro
- Rafforzare le **competenze e le abilità** di coloro che operano nelle fasi di transizione



PRODOTTI

1. *EMSC* (European Minimum Standard of Competences in GE)

1. *CURRICULUM FORMATIVO*

1. *PIATTAFORMA ONLINE* www.getupproject.eu

1. *Strumenti per disseminazione e la sensibilizzazione dei target: POSTER, VIDEO, SERIOUS GAME*

Elementi chiave

```
graph LR; A[Le competenze di genere sono una questione di professionalità] --> B(Non discriminazione); A --> C(Valorizzazione delle differenze di genere); A --> D(Prendere decisioni in base a dati disaggregati per genere);
```

Le competenze di genere sono una questione di professionalità

Non discriminazione

Valorizzazione delle differenze di genere

Prendere decisioni in base a dati disaggregati per genere

Elementi chiave

Le fasi di transizione
come opportunità
per...

Competenze
strategiche
dei/delle
professionisti/e

Equipaggiare le/i
giovani per
affrontare il
mercato del lavoro

Elementi chiave

Campagne informative e di sensibilizzazione su cosa aspettarsi quando si entra nel mercato del lavoro

```
graph LR; A[Campagne informative e di sensibilizzazione su cosa aspettarsi quando si entra nel mercato del lavoro] --> B(Spreco di talenti); A --> C(Differenziale salariale); A --> D(Mancanza di misure di conciliazione);
```

Spreco di talenti

Differenziale salariale







Mancanza di misure di conciliazione

#WasteOfTalent

Education levels, 2016



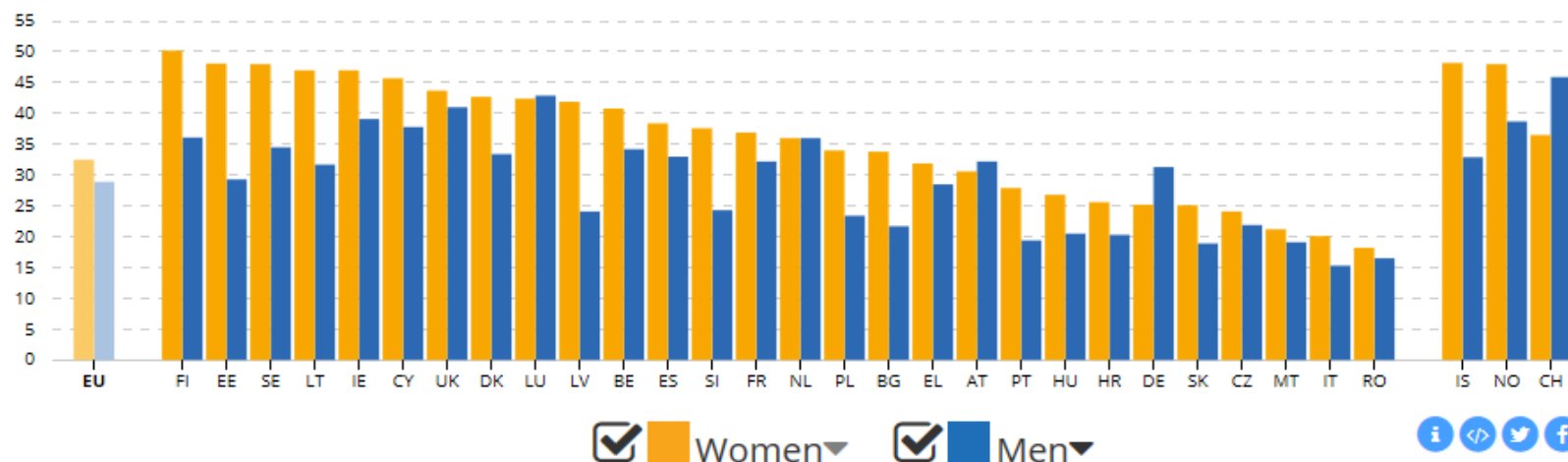
European Union

	23.0%	Primary and lower secondary education *	23.1%	
	44.5%	Upper secondary education **	47.9%	
	32.5%	Tertiary education	28.9%	



Tertiary education

% of population aged 25 to 64



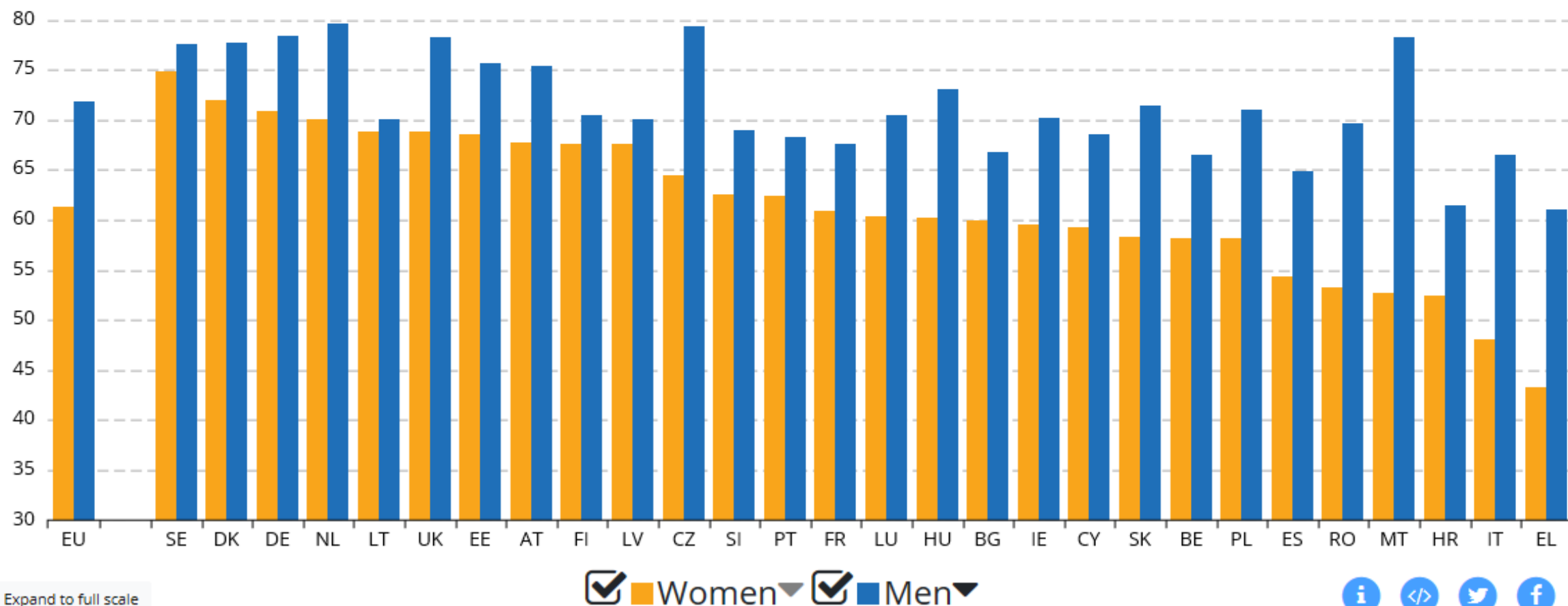
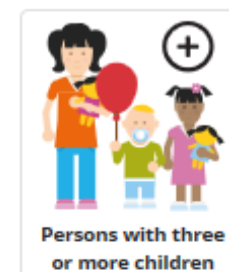
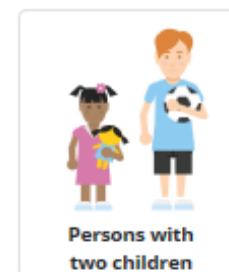
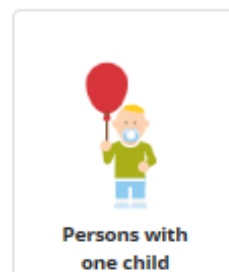
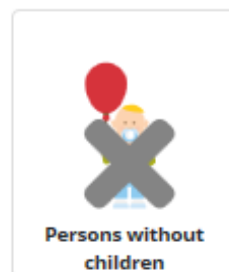
* Primary and lower secondary education also includes less than primary (no education).

** Upper secondary education also includes post-secondary non-tertiary education.

Data based on the ISCED 2011 classification

Employment rate for working age population, 2016

(Employment rate of women/men aged 15 to 64, total)



Spreco di talenti

Risultato di politiche e pratiche che, scoraggiando l'ingresso nel mercato del lavoro e la carriera delle donne, non consentono il pieno utilizzo delle risorse maschili e femminili di cui la collettività dispone

Fattori scoraggianti

- Minor valore attribuito ai posti di lavoro occupati dalle donne
- Svalutazione delle abilità e talenti tipicamente associati al femminile
- Scarsa cultura della conciliazione e carenza di servizi
- Ridotta condivisione degli impegni di cura tra uomini e donne
- Difficoltà nell'avanzamento di carriera

Cosa succede?



10

Imprese

I CAMPIONI NASCOSTI

Il ceo del secolo digitale deve perdere definitivamente i tratti della figura del gestore-esecutore, attento soprattutto all'efficienza e ai costi, mentre deve assumere sempre più spesso quelli di un innovatore, una sorta di ibrido con l'imprenditore. Chi riuscirà a formare questa nuova generazione di professionisti (e chi li assumerà), godrà di un evidente vantaggio competitivo

di Gianmario Verona*



CERCASI MANAGER (E CAPITANO D'INDUSTRIA)

La trasformazione digitale che sta attraversando tutte le industrie e la società nel suo complesso, cambia anche i tratti distintivi della figura cardine dell'azienda moderna: il manager.

Nell'immaginario collettivo del secolo scorso, l'idea di manager collimava con il grande capitano di industria, efficacemente rappresentato a livello globale da Jack Welch di General Electric. Il manager era il capo indiscusso di una multinazionale caratterizzata da articolati organigrammi, mutati dal settore militare. Era forte di una gerarchia verticale e con la sua leadership imponeva scelte efficienti alla sua organizzazione. Cresceva prevalentemente a livello geografico, ogni tanto diversificava in settori atti-



gui o correlati, ma in generale il suo mantra era la gestione, come etimologicamente richiamano i sostantivi «manager» e «management».

I programmi che lo formavano, fossero essi i corsi di laurea di Economia e commercio in Italia o i quotati Master in Business Administration a livello internazionale, erano difatti volti ad analizzare e comprendere la gestione d'impresa secondo le logiche più sopra rappresentate.

Metamorfosi

Nelle C-suite il valore di questa figura è stata messa in discussione dall'ondata imprenditoriale che abbiamo visto negli ultimi venti anni. Steve Jobs di Apple, Jeff Bezos di Amazon, Mark



Analisi
Gianmario Verona, dal primo novembre 2016 è il Rettore dell'Università Bicconi: le cinque qualità che deve possedere il manager nell'era digitale

Zuckerberg di Facebook, Elon Musk di Tesla e SpaceX con le innovazioni da loro ideate e i loro stili manageriali sono diventati oggetto di attenzione del media, di studio di business school e di culto di studenti di tutto il mondo. Il peccato originale di questa invenzione di campo, potrebbero asserire gli osservatori più attenti, è che questa generazione di capi d'azienda sono gli imprenditori stessi che hanno fatto nascere le aziende che oggi tuttora controllano. Essi peraltro provengono tutti da realtà che hanno creato il digitale e che sono marchiate Silicon Valley, un contesto che abbiamo imparato nel corso degli anni essere in sé e per sé in-esportabile. È quindi bene domandarsi quale sia il significato più generale che questi nuovi leader hanno per i manager del futuro.

Il manager nel secolo digitale perde definitivamente i tratti della figura del gestore-esecutore del passato e deve sempre più diventare un innovatore.

Informazioni e dati abbondano: la capacità critica di saperli elaborare diventa centrale per battere la concorrenza

Competenza analitica

Questo gusto per la crescita deve però essere combinato a una forte competenza analitica. Le sfide legate alla crescita cui le aziende devono trovare soluzione hanno raramente una risposta evidente e, oltre all'esperienza sul campo, solo la logica, la capacità di ragionamento, il pensiero critico possono.

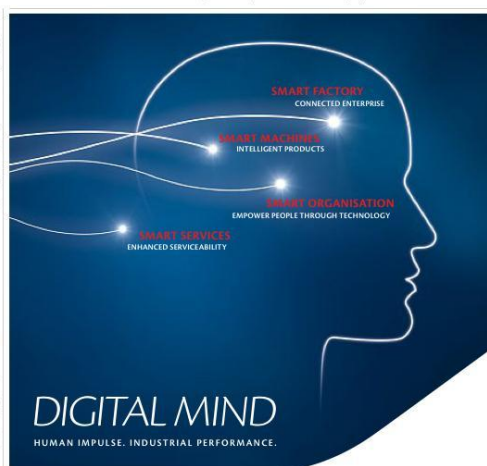
Bisogna immergersi nei valori identitari e nel Dna dell'azienda, come se si fosse il fondatore

no aiutare. Il secolo digitale è sinonimo di accesso ai dati e alle informazioni: la capacità critica di elaborazione di queste informazioni risulta centrale per un manager che voglia presentarsi preparato ai tempi che ci attendono.

Finanza

A questa capacità analitiche deve essere affiancata la competenza economico-finanziaria. In un mondo globale in cui l'impatto dei mercati finanziari è divenuto determinante, la conoscenza finanziaria diventa cruciale. A ciò si aggiunge che una moderna crescita comporta oltre all'opportunità del debito, e spesso destreggiare rispetto alla crescente dose di private

equity, venture capital e banche di investimento che favoriscono, ma anche delimitano i percorsi di crescita di qualsiasi azienda rende necessario dominare la materia per poter dialogare con chi detiene le risorse finanziarie.



Digital innovation is human energy, strategic opportunities, power to outperform. Thinking digital, the way we do, is the impulse for better work, better business, better life.

www.ima.it



Yves Saint Laurent
Francesca Bellettini, 47 anni, amministratore delegato



Gucci
Marco Bizzari, 55 anni, presidente e amministratore delegato



Bristol Myers Squibb
Giovanni Calorio, 52 anni, presidente e amministratore delegato



Vodafone
Vittorio Colao, 56 anni, amministratore delegato



Apple
Tim Cook, 57 anni, amministratore delegato



Netflix
Reed Hastings, 57 anni, cofondatore e amministratore delegato



Zara-Inditex
Pablo Isla, 54 anni, presidente e amministratore delegato



Microsoft
Satya Nadella, 50 anni, amministratore delegato



Adidas
Kasper Rørsted, 56 anni, amministratore delegato



GlaxoSmithKline
Emma Walsley, 48 anni, amministratore delegato

Risorse umane

Un quarto tratto distintivo è il mettersi in gioco nella ricerca e assunzione delle risorse umane coerenti con il progetto aziendale, proprio come fa un imprenditore quando crea e con-

solida la sua start up. Il capitale umano è infatti la risorsa più preziosa in contesti complessi e mai come oggi e in futuro sarà cruciale aggregare una squadra di valore. Ma giocatori di valore si muovono solo di fronte a un progetto coerente e a un sistema di in-

centivi che solo un manager imprenditore è in grado di snobbare. Ciò peraltro significa leadership democratica, quella che nasce dalle qualità del capo che sa mettersi in gioco e sa orchestrare la squadra. Il manager che sa creare empatia, che valorizza il capitale umano e che lo aiuta a superare i momenti di difficoltà con la sua umanità è in grado di gestire il percorso di crescita in aziende sempre più piatte, snelle e organizzate per processi.

Identità

Un ultimo fondamentale tratto distintivo del manager-imprenditore è la sua capacità di immergersi nei valori identitari e nel Dna dell'azienda e di cui ne deve diventare una sorta di sacerdote. A differenza del manager opportunistico, il manager del futuro deve costruire legami profondi con essa, indipendentemente dall'avvertita vista

Una leadership democratica, che nasce dalle qualità del capo che sa mettersi in gioco e sa orchestrare la squadra

nascere. Solo così può diventare regista e sceneggiatore di uno storytelling sincero, che non è figlio di soli incentivi economici, ma di energia pura e di passione.

Crescita, spirito analitico, competenza finanziaria, focus su capitale umano e simbiosi con l'impresa sono gli ingredienti che porteranno a una nuova generazione di manager-imprenditori che cominceranno a intravedere in alcune aziende del più disparati settori.

Chi riuscirà a formare questa nuova generazione di manager e chi li riuscirà ad assumere potrà godere di un vantaggio competitivo nel secolo digitale.

* Rettore dell'Università Bicconi

© RIPRODUZIONE RISERVATA

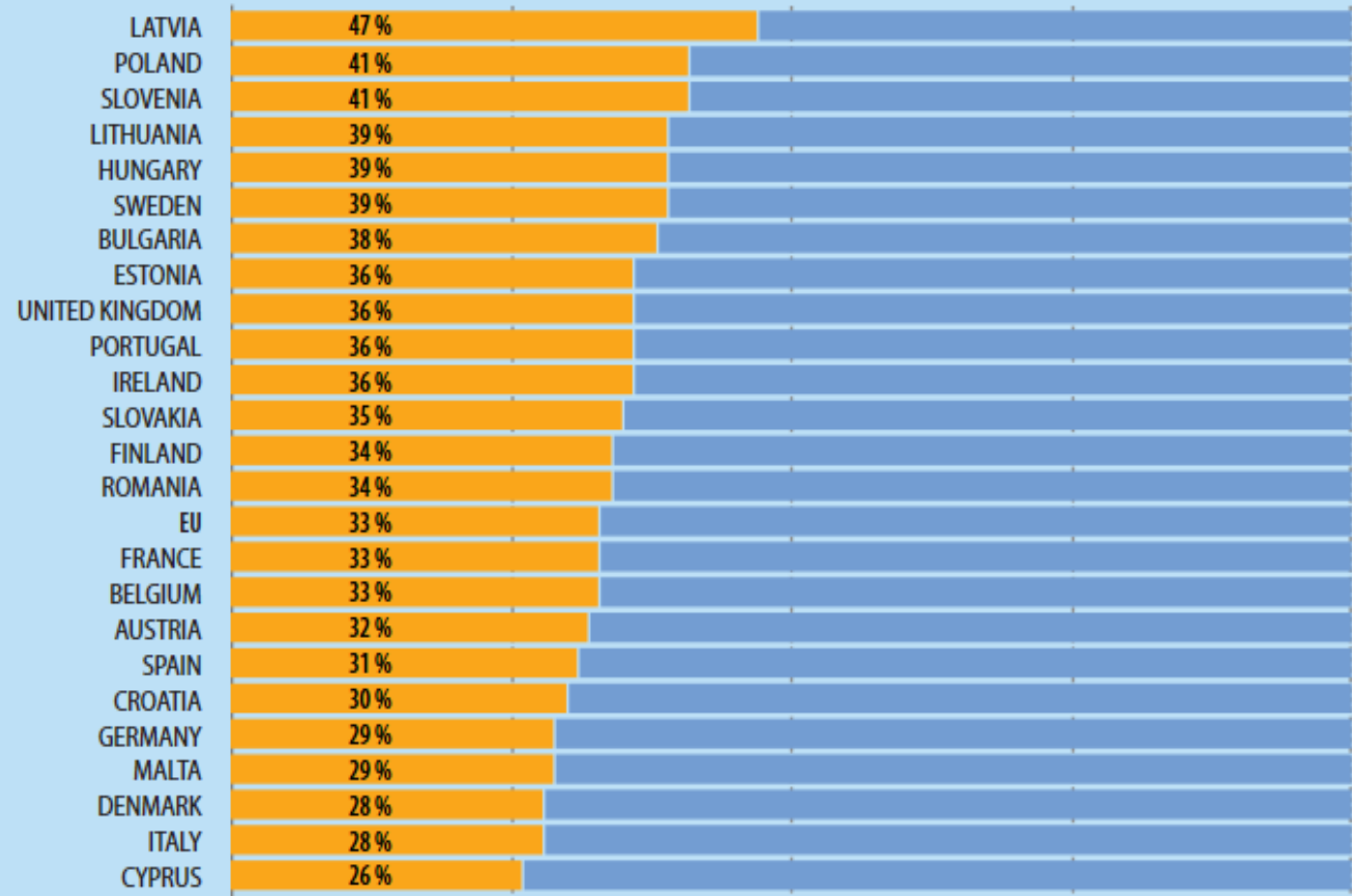
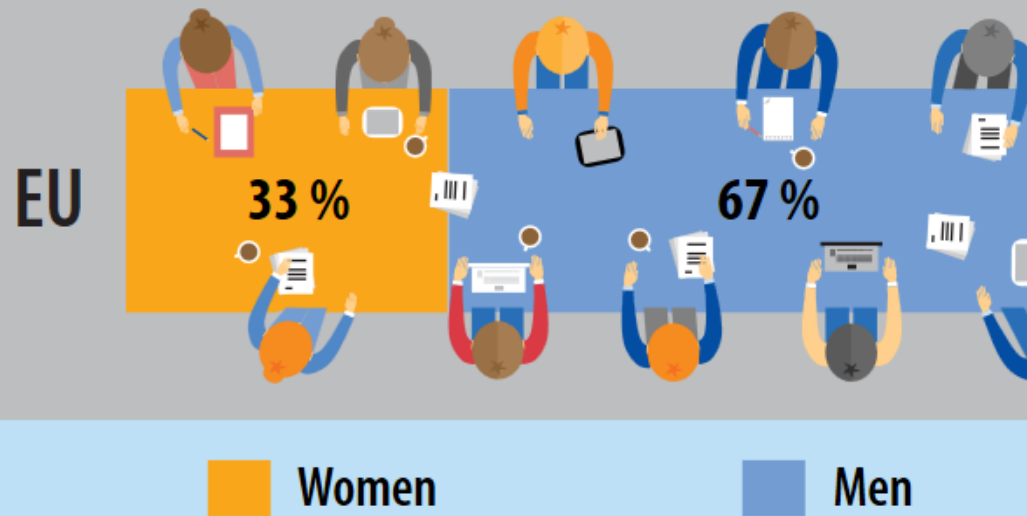
11

Linguaggio

Simbologia

Fotografie

Managers



Data refer to 2016.
Source: Eurostat

It's time to redraw the balance

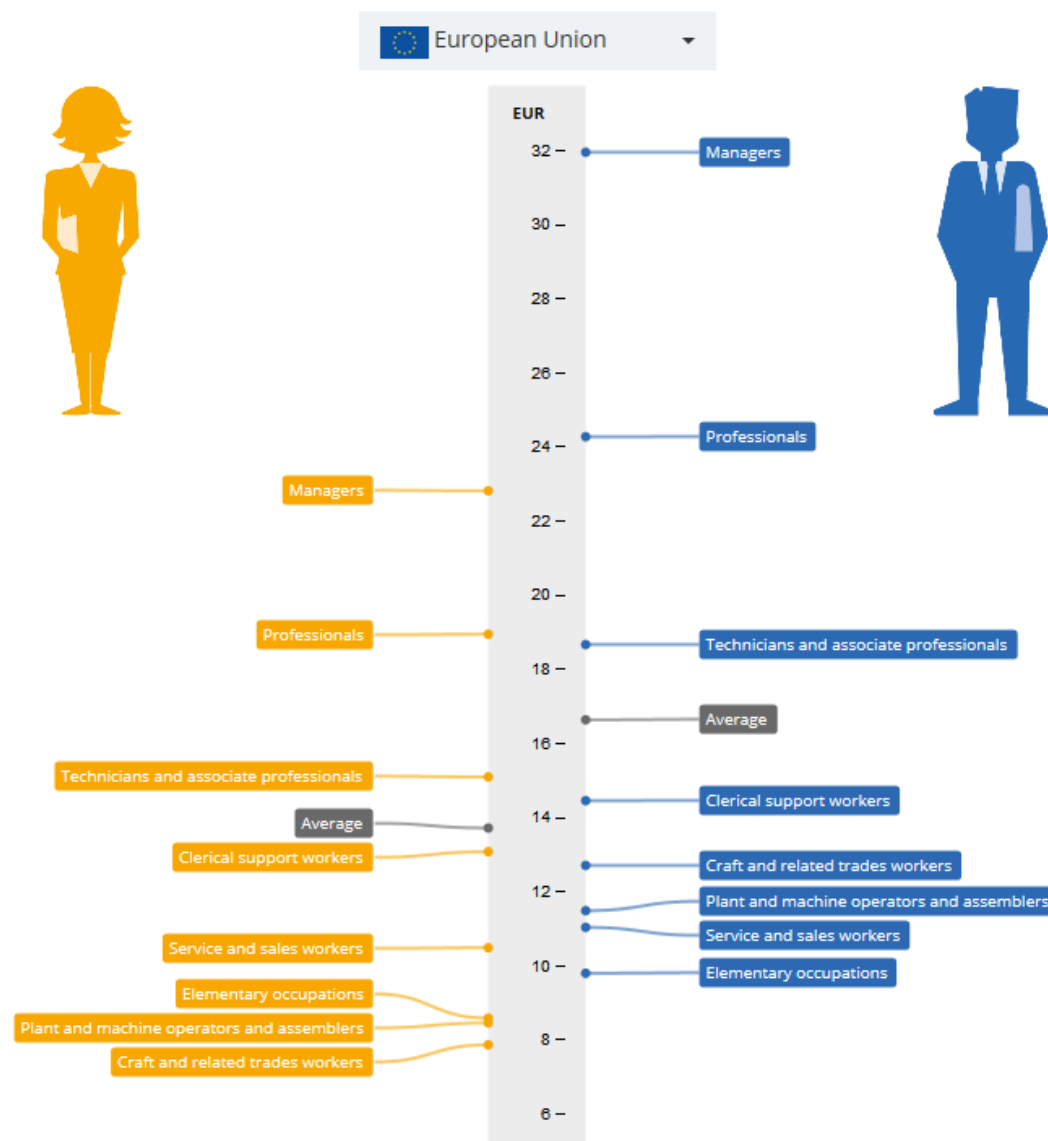
<https://www.youtube.com/watch?v=qv8VZVP5csA>

#GenderPayGap

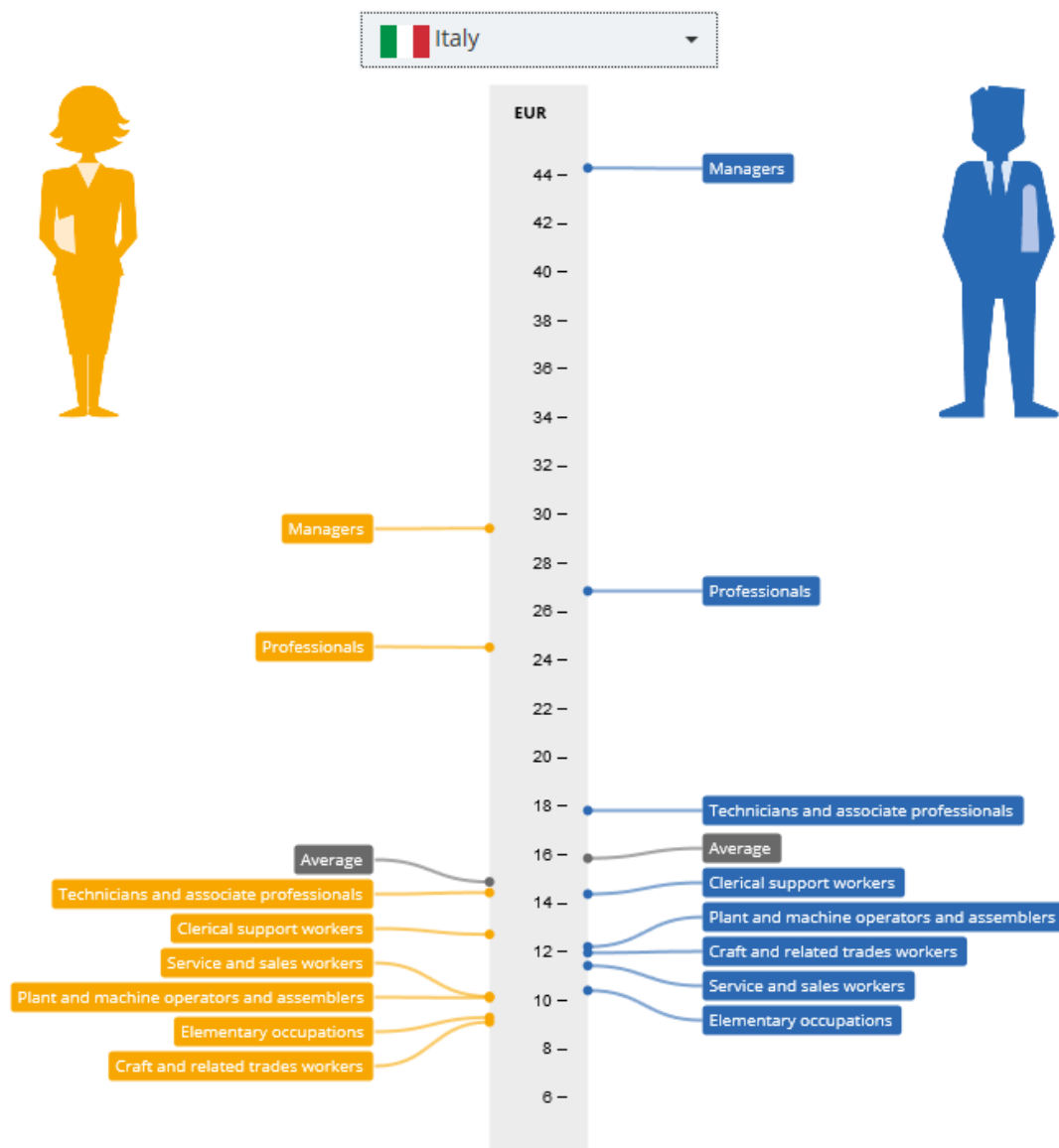
differenziale salariale tra donne e uomini,
riflette le discriminazioni e le disuguaglianze sul mercato del
lavoro che, nella pratica, colpiscono ancora e soprattutto le
donne



Mean hourly wages by profession, 2014



Mean hourly wages by profession, 2014



<https://www.youtube.com/watch?v=hLr2GNRnmXM>

#WorkLifeBalance

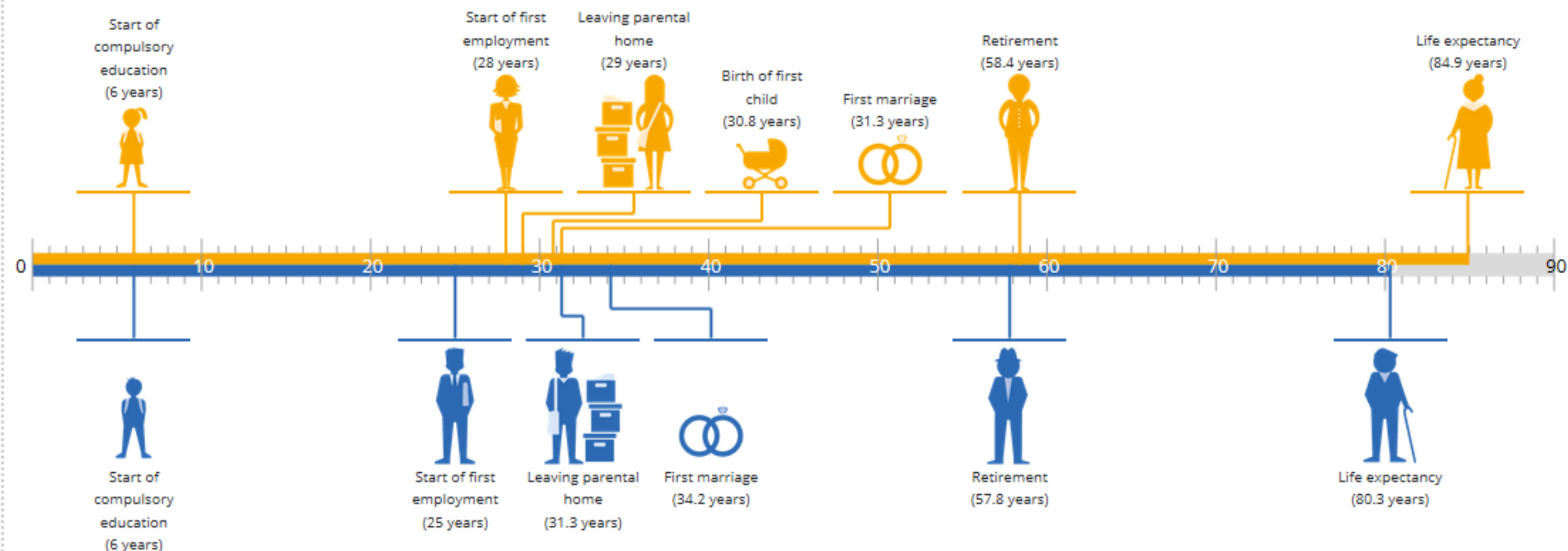
Conciliazione vita-lavoro

L'introduzione di sistemi che prendono in considerazione le esigenze della famiglia, di congedi parentali, di soluzioni per la cura dei bambini e degli anziani, lo sviluppo di un contesto e di un'organizzazione lavorativa tali da agevolare la conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini

Lifeline of women and men in Italy

eurostat 

 Italy

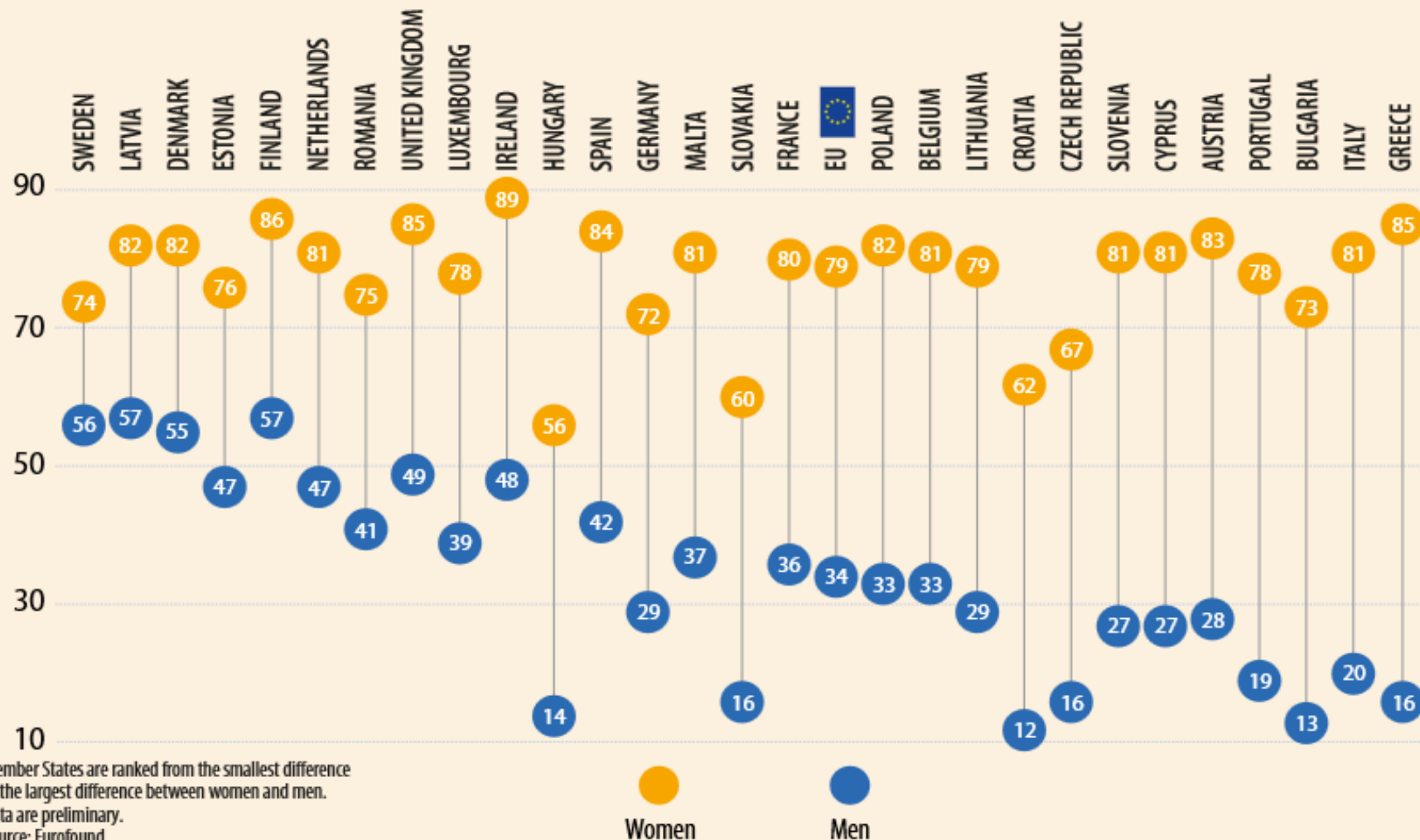


Data refer to 2015 or latest year available.

Daily cooking and housework, 2016

How are women and men involved?

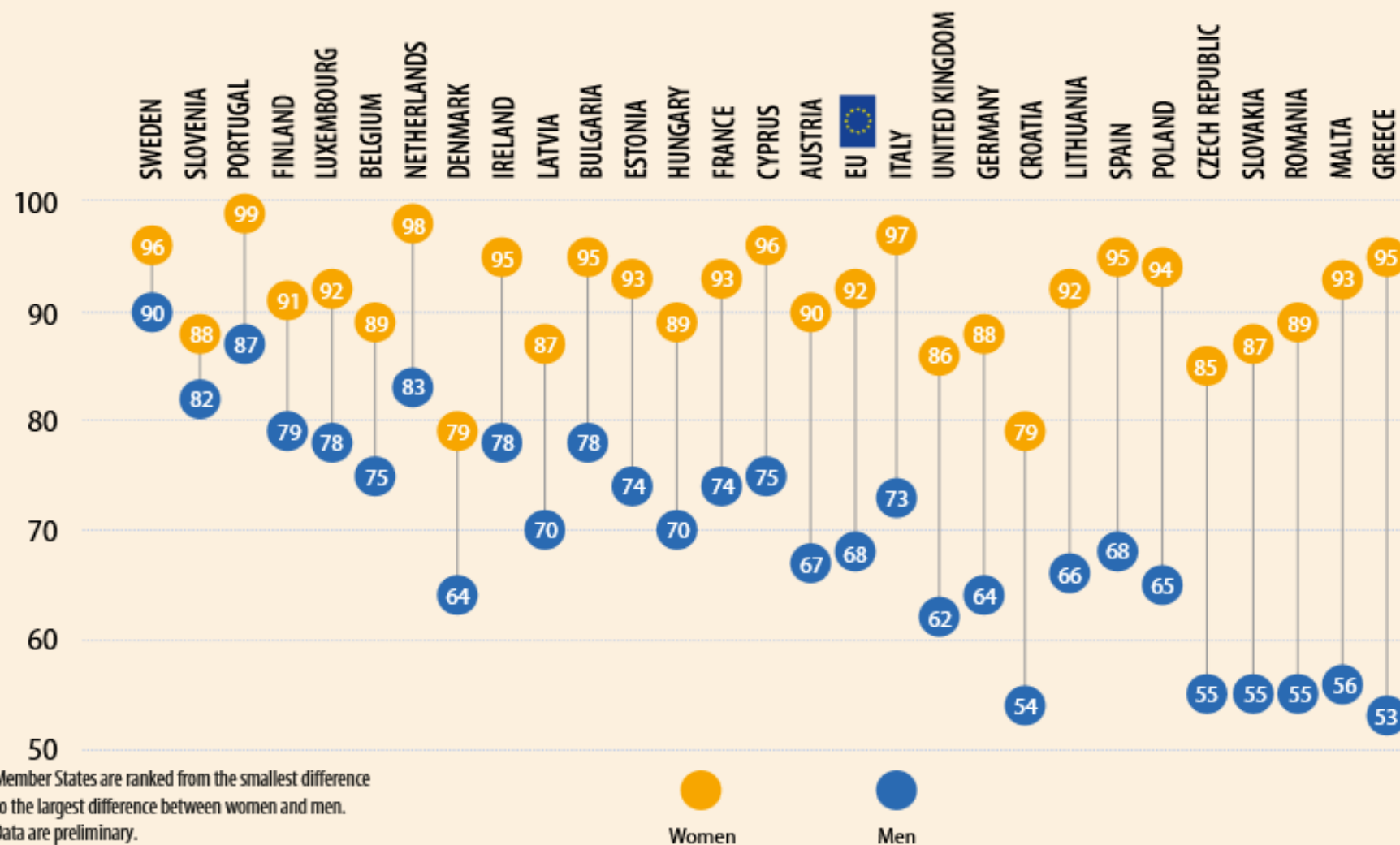
(% of adults aged 18 and over cooking and/or doing housework every day)



Daily childcare and education of children, 2016

How are women and men involved?

(% of adults aged 25-49 taking care of and/or educating their children every day)



Risoluzione del Parlamento Europeo per una
work-life balance nel mercato del lavoro:
la conciliazione è definita come «diritto»

“Creazione di condizioni del mercato del
lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e
vita professionale”

Il privilegio è invisibile a chi lo possiede

Rendere il genere visibile agli uomini è il primo passo per coinvolgerli a sostenere la parità di genere.

Gli uomini bianchi in Europa e negli Stati Uniti sono i beneficiari dell'unico programma di azione positiva nella storia del mondo. Cioè "la storia del mondo."

Michel Kimmel

Riferimenti Utili

<http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

World Health Organisation – WHO. Working Definitions

<http://www.heforshe.org/en>

<http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-opportunita/focus-on/Consigliera-Nazionale-Parita/Pagine/default.aspx>